

Analyse CFDT des propositions d'augmentations individuelles 2024	1
1) Contexte et rappels	1
2) Analyses par niveau.....	3
3) Analyse par Niveau et par famille de métier	8
4) Analyse des catégories spécifiques (temps partiels, mobilités, ...)	10
a) Analyses Temps Partiels (TP).....	10
b) Salariés avec mobilité.....	11
5) Étude spécifique par Direction et par service	12
6) Analyse de la cohérence et de l'évolution par rapport à l'ancien système	15

1) Contexte et rappels

a) Une campagne particulière

La campagne des augmentations individuelles 2024 est très particulière et comporte de nombreuses spécificités :

- Une enveloppe de 4,02% pour les augmentations individuelles après plus de 10 ans à moins de 2%
- La mise en place d'un nouvel accord de classification et de rémunération avec l'introduction de nouveaux paramètres et des évolutions salariales en cours d'année 2024
 - Salaires de référence avec une campagne de rattrapage en juillet, qui a conduit pour certains à un rattrapage du salaire de base
 - Attribution d'un niveau de contribution suivant quatre critères qui ne figurent pas dans l'entretien annuel

b) Rappel des conditions d'attribution des AI dans le nouvel accord

Pour rappel, les augmentations individuelles de salaire sont exprimées en % et déterminées à l'intérieur d'une fourchette dépendant du niveau de contribution du salarié et du positionnement par rapport au salaire de référence de son niveau. Pour 2024, un avenant à l'accord des nouvelles grilles a été signé et définit les plages possibles d'augmentation comme suit :

Niveau de contribution	Position par rapport au salaire de référence du niveau de classification		
	En dessous (< 95 %)	Autour (>95% et < 115%) NI1 à NI6	Au-dessus (>115%) NI1 à NI6

		(>95% et < 110%) NI7 et NI8	(>110%) NI7 et NI8
Dépasse les attentes	8,5 % max	6,5 % max	4,5 % max
Au niveau des attentes	6,5 % max	4,5 % max	3 % max
Partiellement aux attentes	3% max.	1,5% max.	1% max.
Insuffisant	0%	0%	0%

Le niveau de contribution globale est calculé à partir d'une notation sur 4 critères :

Critères d'appréciation	Définition	Pondération	Echelle d'appréciation
Niveau d'atteinte des objectifs fixés	Les objectifs sont des activités spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes, définies dans le temps avec un livrable	1,25	« dépassé » « atteint » « partiellement atteint » « non atteint »
Niveau de compétences comportementales	Compétences définies selon le référentiel en annexe 3	0,75	« au-dessus des attentes » « au niveau des attentes » « partiellement aux attentes » « insuffisant »
Niveau de compétences techniques et transverses	Compétences définies selon le référentiel en annexe 4	0,75	
Niveau de réalisation des missions et des activités du poste	Réalisation des activités récurrentes et inhérentes au métier (correspondant aux activités principales décrites dans la fiche métier)	1,25	

En fonction de l'appréciation de chaque critère, un poids est appliqué (125% si « dépassé » ou « au-dessus des attentes », 100 % si « atteint » ou « au niveau des attentes », 50 % si « partiellement atteint » ou partiellement aux attentes » et 0% si « non atteint » ou « insuffisant ».

La contribution globale est calculée suivant la formule $\sum \text{Poids} \times \text{Pondération}$ avec l'échelle suivante :

$X = \sum \text{Poids} \times \text{Pond.}$	Niveau de contribution
$X > 4$	« au-dessus des attentes »
$4 \leq X \leq 3$	« au niveau des attentes »
$1 < X < 3$	« partiellement aux attentes »
$X \leq 1$	« insuffisant »

Enfin les différentes familles de métier sont rappelées ci-dessous :

Famille 1	Evaluation des risques, des systèmes et des installations
Famille 2	Expérimentation, développement, modélisation et exploitation de plateforme
Famille 3	Numérique et data
Famille 4	Prévention des risques et gestion du patrimoine immobilier
Famille 5	Valorisation, capitalisation scientifique et technique et développement des relations extérieures
Famille 6	Fonctionnement et gestion
Famille 7	Management (chef(f)e de service, chef(f)e de labo/bureau, adjoint(e) directeur(rice), adjoint(e) de chef(f)e de service, directeur(rice) de projet, chef(f)e de projet)

2) Analyses par niveau

Les statistiques présentées ici ne concernent que les salariés **appréciables** (recrutement avant le 1^{er} juillet 2023) qui peuvent prétendre à une augmentation en 2024 (portant sur l'année 2023) soit 1408 salariés dont 1105 cadres, et 303 AGT.

a) Analyse générale par Niveau

Les statistiques par niveau sont détaillées ci-dessous pour les salariés appréciables :

	Tous	NI1	NI2	NI3	NI4	NI5	NI6	NI7	NI8
Nombre de salariés appréciables	1408	26	190	87	16	129	467	381	112
Au-dessus des attentes (%)	48,6	15,4	36,8	69,0	43,8	43,4	41,3	59,3	60,7
Au niveau des attentes (%)	49	76,9	59,5	29,9	56,3	50,4	56,3	39,6	38,4
Partiellement aux attentes (%)	2,2	7,7	3,2	1,1	0	4,7	2,4	1,1	0,9
Insuffisant (%)	0,2	0	0,5	0	0	1,6	0	0	0
AI moyenne (€)	236,9	127	161,7	224,3	196,0	209,6	234,4	269,0	337,9
AI (%)	4,78	4,6	5,2	6,57	5,4	5,0	4,5	4,4	4,7
AI max (€)	586,7	224,5	265,1	334,32	298,5	348,6	408,7	486,0	586,7
AI min (€)	0	35,9	0	0	130,4	0	0	0	98,2
AI écart type (€)	90,9	41,4	47,4	51,7	47,7	71,9	66,9	86,2	89,8
Pourcentage de salariés appréciables	98,6	100,0	97,9	98,9	100,0	96,9	99,1	98,2	100,0

Tableau 1 : Analyse des augmentations individuelles par niveau (en intégrant la prime d'ancienneté pour les AGT)

- L'augmentation moyenne en € augmente très sensiblement avec le niveau.
- Le pourcentage de salariés dont l'évaluation dépasse les attentes dépend fortement du niveau et varie de 15% (NI1) à 69% (NI3). Ce pourcentage est identique pour les salariés des niveaux NI4-NI5-NI6, en dessous de 5 points par rapport à la valeur moyenne pour l'IRSN. En revanche, le pourcentage de salariés dépassant les attentes pour les niveaux NI7 et NI8 est très largement supérieur à la moyenne IRSN à près de 60%.
- Il y a un fort effet de prime d'ancienneté sur les AI pour les AGT (cf. Tableau 2)

	Tous	NI1		NI2		NI3	
		Sans PA	Avec PA	Sans PA	Avec PA	Sans PA	Avec PA
Nombre de salariés appréciables	1408	26		190		87	
AI moyenne (€)	231,3	112,8	127,1	139,1	161,7	187,8	224,3
AI écart type (€)	88,7	38,8	64,1	42,1	42,4	43,6	67,5

Tableau 2 : Zoom sur la catégorie AGT et effet de la prime d'ancienneté

b) Analyse ligne hiérarchique/hors ligne hiérarchique

La figure suivante présente les augmentations moyennes en € et en % par niveau en intégrant la prime d'ancienneté pour les AGT et en séparant hiérarchique/non hiérarchique pour les NI7 et NI8. Cette figure met plus clairement en évidence que les niveaux NI1 et NI2 perçoivent les AI les plus faibles, que les niveaux NI3 à NI7 (hors hiérarchiques) ont sensiblement la même augmentation et que les hiérarchiques perçoivent les plus fortes augmentations en €.

Toutefois, cette analyse ne peut pas se faire sans analyser également la rémunération : pour les chefs de bureau/labos, l'écart de salaire passe de -5,8% à -4,8% par rapport aux non hiérarchiques, alors que pour les chefs de service, cet écart passe de -2,6% à -1,5% après campagne. Ces écarts peuvent en partie s'expliquer par les écarts d'âge, les chefs de labo/bureau ayant 6 ans de moins que les salariés de niveau 7 non hiérarchiques, et les chefs de service 4 ans plus jeunes que les salariés de niveau 8 non hiérarchiques.

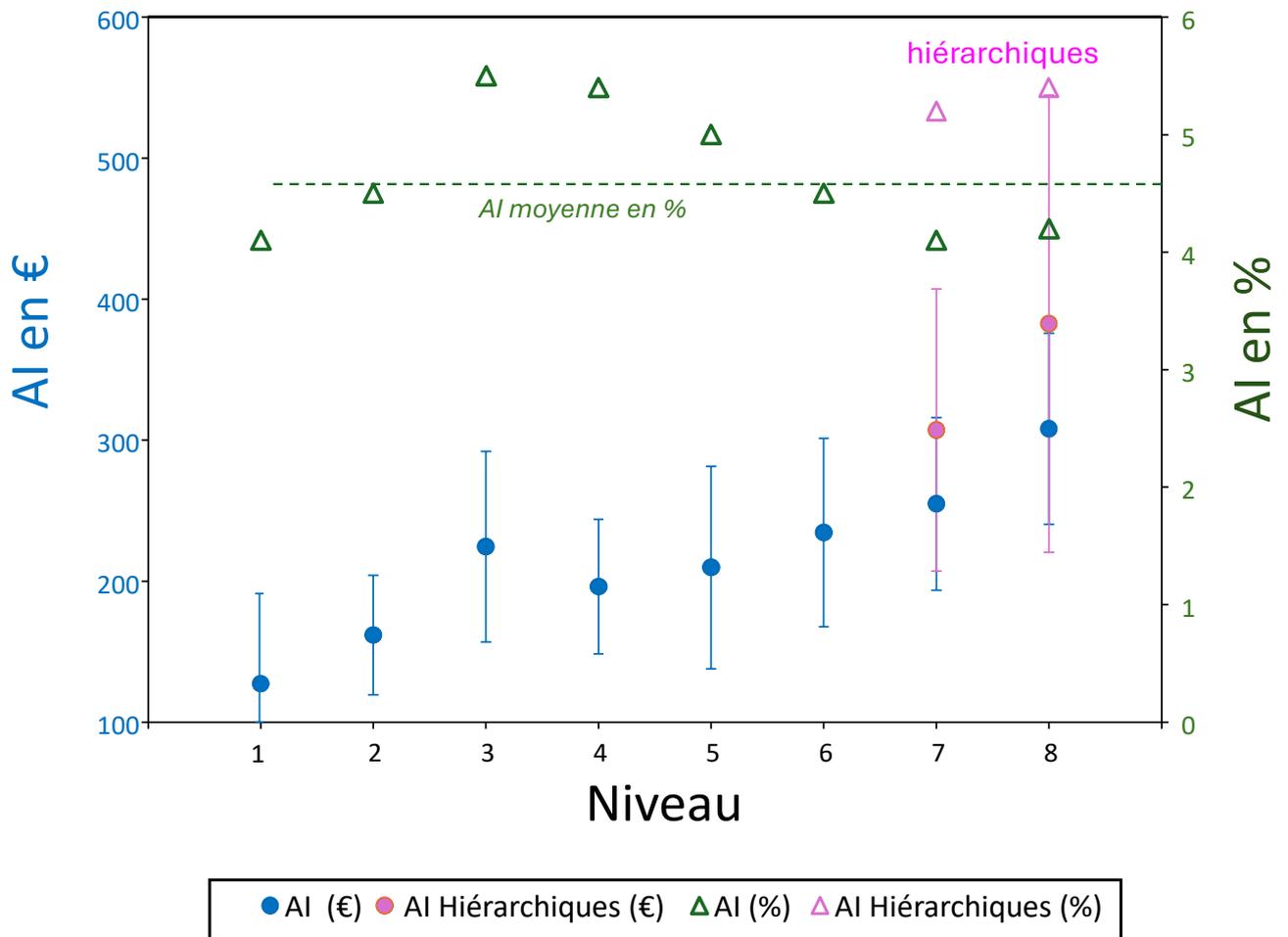


Figure 1 : Augmentations moyennes en € et en % par niveau (intégrant la prime d'ancienneté pour les AGT)

c) Evolution du positionnement par rapport au coefficient de référence

Le tableau ci-dessous synthétise l'évolution du positionnement des salariés par niveau à l'issue de cette campagne d'augmentation (en-dessous = coefficient inférieur à 95% du coefficient de référence, au-dessus = au-dessus de 115% du coefficient de référence pour les niveaux 1 à 6 et au-dessus de 110% pour les niveaux 7 et 8, autour = entre 95% et 110-115%).

	Avant campagne			Après campagne		
	En-dessous	Autour	Au-dessus	En-dessous	Autour	Au-dessus
NI1	11,5	61,5	26,9	0,0	61,5	38,5
NI2	14,7	73,7	11,6	4,2	70,5	25,3
NI3	26,4	72,4	1,1	11,5	83,9	4,6
NI4	50,0	31,3	18,8	0,0	81,3	18,8
NI5	51,9	41,1	7,0	34,1	52,7	13,2
NI6	40,9	42,4	16,7	27,6	48,0	24,4
NI7	39,1	34,1	26,8	29,4	43,3	27,3
NI8	55,4	41,1	3,6	34,8	60,7	4,5

Tableau 3 : Répartition autour du salaire de référence avant et après campagne

A l'issue de la campagne 2024, plus d'1 salarié sur 3 de niveau 1 et 1 salarié sur 4 des niveaux NI2, NI6 et NI7 ont un coefficient supérieur à 115% (110% pour les NI7) du coefficient de référence de leur niveau. Si les coefficients de référence ne sont pas revus chaque année, ces salariés auront de faibles augmentations quel que soit leur niveau de contribution dans les années à venir.

d) Analyse par niveau et par genre

Les statistiques par niveau et par genre sont détaillées ci-dessous par niveau pour les salariés proposables :

Cadres	NI1		NI2		NI3		NI4		NI5		NI6		NI7		NI8	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Nombre de salariés appréciables	12	14	117	73	64	23	10	6	60	69	218	249	142	239	35	77
Au-dessus des attentes (%)	0,0	28,6	41,0	30,1	67,2	73,9	30,0	66,7	41,7	44,9	40,8	41,8	59,2	59,4	62,9	59,7
Au niveau des attentes (%)	83,3	71,4	58,1	61,6	32,8	21,7	70,0	33,3	51,7	49,3	57,8	55,0	40,9	38,9	37,1	39,0
Partiellement aux attentes (%)	16,7	0,0	0,9	6,9	0,0	4,4	0,0	0,0	3,3	5,8	1,4	3,2	0,0	1,7	0,0	1,3
Insuffisant (%)	0,0	0,0	0,0	1,4	0,0	0,0	0,0	0,0	3,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
AI moyenne (€)	90	132	144	132	188	187	195	198	205	213	240	229	275	265	383	318
AI max (€)	127	187	237	223	276	270	298	272	342	349	409	398	486	483	567	587
AI min (€)	31	66	0	0	0	73	130	158	0	0	0	0	0	0	229	98
AI écart type (€)	27,0	37,7	40,2	44,4	44,3	42,7	50,6	47,1	77,9	66,7	69,6	64,1	86,8	85,9	94,1	80,6
Age moyen	46,9	36,8	48,0	46,9	50,3	50,7	36,4	30,4	38,0	36,1	46,1	46,7	50,2	51,7	53,5	54,5
Ecart rémunération totale H-F avant campagne (%)	-3,6		1,4		3,5		-2,8		-1,0		1,7		2,7		1,8	
Ecart rémunération totale H-F après campagne (%)	-2,1		1,05		3,4		-3,9		-0,6		1,5		2,4		0,85	

Tableau 4 : Analyse des augmentations individuelles par niveau et par genre (hors prime d'ancienneté pour l'AI pour les AGT)

La CFDT constate :

- Qu'aucune femme en NI1 ne dépasse les attentes contre 28,6% d'hommes et que l'augmentation moyenne des femmes pour ce niveau est très inférieure à celle des hommes.
- Pour les niveaux NI2 à NI7, les augmentations moyennes homme/femme sont équivalentes.
- Pour les NI8, l'augmentation moyenne des femmes est plus élevée. Cela peut s'interpréter comme une volonté de réduire l'écart de salaire homme/femme pour ce niveau : en effet, l'écart de salaire avant la campagne d'augmentation était de 1,78% et il passe à 0,85% après campagne.
- Le cas des NI4 est un peu particulier : sur les 16 salariés, 11 sont de jeunes recrutés et sur les 5 autres, 3 sont des AGT passés cadres. On peut noter que sur les passages cadres, tous les salariés n'ont pas le droit au même traitement : certains sont classés NI4, d'autres NI5 (et d'autres passés cadre en 2023 ont été classés NI6 à l'occasion du raccordement). Il est nécessaire d'avoir des règles claires et équitables pour tous.

e) Analyse par niveau et par genre et par évaluation globale

Les statistiques par niveau et par genre et par évaluation globale sont détaillées ci-dessous pour les salariés proposables :

Pos/sal ref	Au-dessus des attentes		Aux attentes			Partiellement aux attentes			
	En dessous	Autour	Au-dessus	En dessous	Autour	Au-dessus	En dessous	Autour	Au-dessus
NI1	174,6	199,0±23,3		143,2±17,2	127,0±26,1	103,0±7,7		68,2	35,9
NI2	216,8±32,9	199,6±32,2	185,6±17,5	145,3±51,6	147,4±27,8	111,9±37,6		72,7±13,0	
NI3	264,4±33,0	241,1±33,7		206,2±44,4	178,4±14,3				
NI4	245,3±70,5	236,7	199,1±7,1	191,2±40,7	152,2±15,1				
NI5	275,2±42,2	246,7±66,9	209,9±37,0	200,2±38,7	169,1±43,9	136,7±29,3			
NI6	294,8±60,9	280,6±42,7	256,5±37,0	216,7±60,9	206,5±39,0	171,9±26,7	85,2±16,7	118,1±10,5	64,0±33,4
NI7	323,3±84,6	318,9±51,1	264,1±61,9	245,3±67,9	225,9±53,4	170,2±65,6	136,3	96,3	79,7±1,0
NI8	378,6±109,5	360,2±73,2	305,9±30,2	296,2±53,8	298,0±48,0	258,8	98,2		

Tableau 5 : Analyse des augmentations individuelles par niveau et par genre et par évaluation globale (hors prime d'ancienneté pour l'AI pour les AGT)

Globalement, l'analyse montre une bonne cohérence avec les critères, mis à part pour les catégories en rouge, avec des augmentations individuelles moyennes équivalentes pour un positionnement par rapport aux coefficients de référence différent (même niveau et même évaluation globale), voire une AI inférieure pour un positionnement par rapport au coefficient de référence inférieur.

3) Analyse par Niveau et par famille de métier

Les deux diagrammes en bâton suivants représentent les **augmentations moyennes en € et en %** (incluant la prime d'ancienneté pour les AGT) par niveau et par famille. On constate une homogénéité entre les familles pour un niveau donné sauf pour le niveau 8, voici le détail :

- N1 : Très peu de couples (N11, famille) supérieurs à 3 personnes existent (famille 2 et famille 6) ce qui ne permet de faire une analyse d'homogénéité
- N2 : l'AI moyenne en euros et en % est relativement homogène entre les familles ($133 < AI\text{€} < 171$; $4,2 < AI\% < 5,6$), les familles 4 et 6 étant les mieux loties
- N3 : l'AI moyenne en euros et en % est relativement homogène en % entre les familles ($213 < AI\text{€} < 246\text{€}$; $6,1 < AI\% < 7,4$), la famille 1 la mieux lotie
- N4 : l'AI moyenne en euros et en % est homogène en % entre les familles ($172 < AI\text{€} < 206\text{€}$; $4,95 < AI\% < 5,5$)
- N5 : l'AI moyenne en euros et en % est relativement homogène entre les familles ($199 < AI\text{€} < 227$; $4 < AI\% < 5,8$) la famille 4 étant la mieux lotie
- N6 : l'AI moyenne en euros et en % est relativement homogène en % entre les familles ($201 < AI\text{€} < 275$; $3,7 < AI\% < 5,3$), la famille 7 (11 personnes) étant la mieux lotie et la famille 3 la moins bien lotie (7 personnes)
- N7 : l'AI moyenne en euros et en % est relativement homogène en % entre les familles ($226 < AI\text{€} < 295$; $3,8 < AI\% < 4,9$) la famille 7 étant la mieux lotie et la famille 6 la moins bien lotie
- N8 : l'AI moyenne en euros et en % est hétérogène entre les familles ($261 < AI\text{€} < 373\text{€}$; $3,5 < AI\% < 5,1$), la famille 7 étant largement au-dessus des familles 1 et 2.

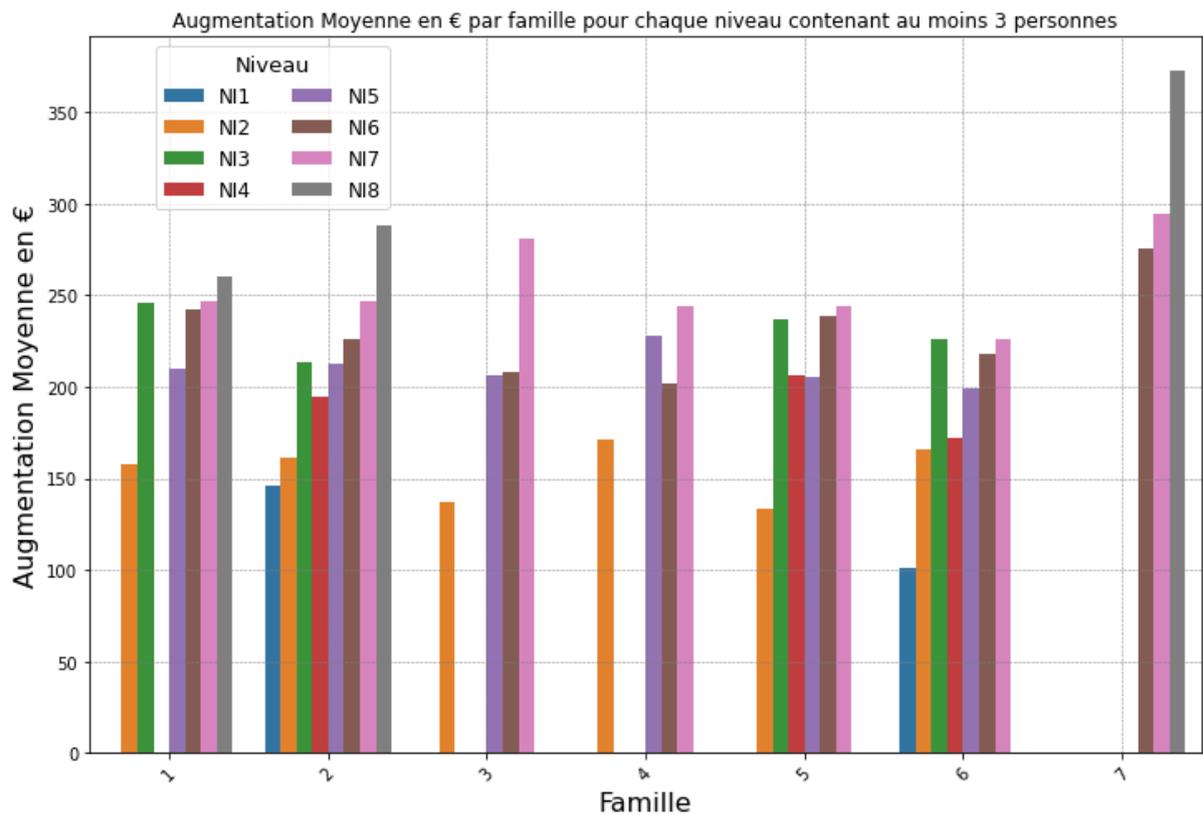


Figure 2 : Histogramme des augmentations individuelles en € par famille et par niveau des salariés appréciables (incluant la prime d'ancienneté pour les AGT)

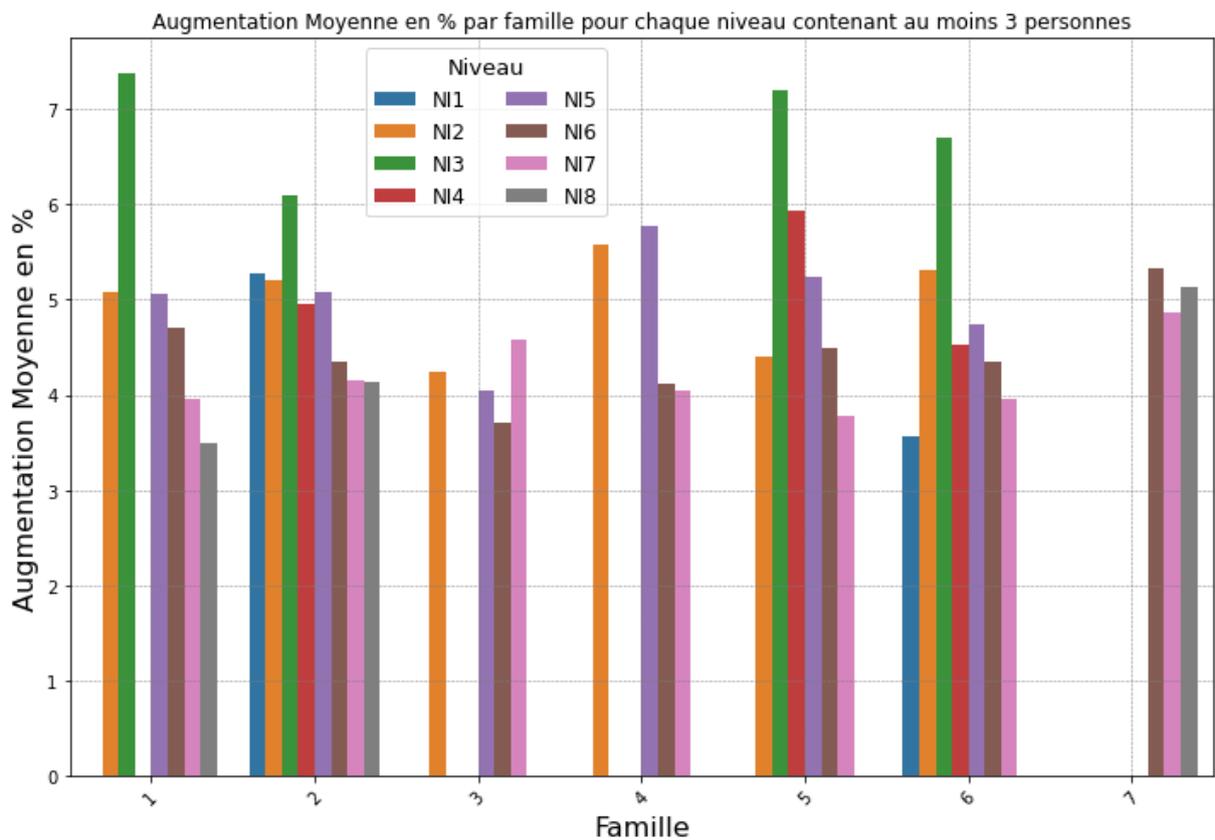


Figure 3: Histogramme des augmentations individuelles en % 2024 par famille et par niveau des salariés appréciables (incluant la prime d'ancienneté pour les AGT)

4) Analyse des catégories spécifiques (temps partiels, mobilités, ...)

a) Analyses Temps Partiels (TP)

L'analyse des augmentations individuelles pour les salariés à temps partiel montre un pourcentage de salariés évalués à « dépasse les attentes » plus faible pour les TP inférieurs ou égaux à 80% pour les cadres, et strictement inférieurs à 80% ou strictement supérieur à 80% pour les AGT. Toutefois, l'augmentation moyenne est équivalente pour les cadres à 80% ou plus, et pour les AGT à 80%. En revanche, lorsque que les salariés travaillent à moins de 80%, souvent lié à un temps partiel thérapeutique, l'augmentation moyenne semble réduite d'environ 30% (en équivalent temps complet). Néanmoins, compte tenu du faible nombre de salariés dans ces catégories une analyse plus fine est nécessaire.

	cadres					AGT			
	Tous cadre	Cadre hors hiérarchique	TP <80%	TP 80%	TP >80%	Tous AGT	TP <80%	TP 80%	TP >80%
Nombre de salariés appréciables	1200	955	10	51	20	303	4	24	6
Au-dessus des attentes (%)	49,8	46,8	10	37,3	50	44,2	0	58,3	33,3
Au niveau des attentes (%)	48,1	51,0	70	60,8	50	52,5	50	41,7	66,7
Partiellement aux attentes (%)	2,0	2,0	20	2,0	0	3,0	50	0	0
Insuffisant (%)	0,2	0,2	0	0	0	0,3	0	0	0
AI moyenne (€)	256,8	241,0	173,8	231,4	273,2	153,4	100,7	157,5	137,2
AI max (€)	586,7	586,7	277,7	408,3	411,4	276,3	141,5	245,8	179,1
AI min (€)	0	30,9	0	122,8	181,1	30,7	57,3	0	109,3
AI écart type (€)	136,9	69,9	83,2	36,8	58,8	37,4	51,4	58,6	22,9
Pourcentage de salariés appréciables ayant eu une AI (%)	98,6	94,6	90,0	100	100	98,3	100	95,8	100

Tableau 6 : Analyses des augmentations pour les salariés en temps partiels (hors prime d'ancienneté pour les AGT), augmentations pour un équivalent temps complet, l'augmentation réelle perçue est au prorata du temps de présence

b) Salariés avec mobilité

L'analyse montre que l'augmentation moyenne des cadres ayant effectué une mobilité en 2023 ont une augmentation plus élevée que les autres cadres, ce qui n'est pas le cas des AGT ayant réalisé une mobilité. A noter que sur les 69 cadres ayant effectué une mobilité, 13 sont des salariés ayant des responsabilités hiérarchiques.

	Cadres			AGT	
	Tous cadre	Cadre hors hiérarchique	Mobilité	Tous AGT	Mobilité
Nombre de salariés appréciables	1200	955	69	303	18
Au-dessus des attentes (%)	49,8	46,8	62,3	44,2	38,9
Au niveau des attentes (%)	48,1	51,0	37,7	52,5	55,6
Partiellement aux attentes (%)	2,0	2,0	0	3,0	5,6
Insuffisant (%)	0,2	0,2	0	0,3	0
AI moyenne (€)	256,8	241,0	286,6	153,4	144,6
AI max (€)	586,7	586,7	556,4	276,3	232,3
AI min (€)	0	30,9	173,8	30,7	30,7
AI écart type (€)	136,9	69,9	74,1	37,4	48,2
Pourcentage de salariés appréciables ayant eu une AI (%)	98,6	94,6	100	98,3	100

Tableau 7 : Analyses des augmentations pour les salariés ayant réalisé une mobilité en 2023 (hors prime d'ancienneté pour les AGT)

	Tous	NI1	NI2	NI3	NI4	NI5	NI6	NI7	NI8
Nombre de salariés appréciables	1408	26 3	190 30	87 11	16 0	129 18	467 96	381 74	112 11
Au-dessus des attentes (%)	48,6	15,4 33,3	36,8 33,3	69,0 63,6	43,8	43,4 27,8	41,3 46,9	59,3 54	60,7 54,05
Au niveau des attentes (%)	49	76,9 33,3	59,5 63,33	29,9 36,4	56,3	50,4 50	56,3 50	39,6 43,2	38,4 45,45
Partiellement aux attentes (%)	2,2	7,7 33,33	3,2 3,33	1,1 0	0	4,7 11,1	2,4 3,1	1,1 2,7	0,9 0
Insuffisant (%)	0,2	0 0	0,5 0	0 0	0	1,6 1,11	0	0 0	0 0
AI moyenne (€)	236,9	127 99,4	161,7 168,4	224,3 221,1	196	209,6 160,6	234,4 236,7	269,0 235,6	337,9 306,8

Tableau 8 : En italique statistiques sur l'ensemble des salariés, en gras salariés appréciables en 2024 ayant eu une AI nulle en 2023

Cette analyse montre qu'il n'y a pas eu d'attention particulière pour les salariés ayant été victime de la sélectivité en 2023 (ie. au niveau ou au-dessus des attentes en 2023 mais avec AI nulle) contrairement aux engagements de la Direction. Une analyse plus détaillée prenant en compte plusieurs paramètres a été conduite, des remontées nominatives ont été faites auprès de la direction.

5) Étude spécifique par Direction et par service

a) Analyse par niveau et par direction des AI en €

Les deux diagrammes en bâtons ci-dessous permettent d'illustrer la variation des augmentations moyennes en euros par niveau dans les différentes directions. On constate quelques disparités pour certains niveaux.

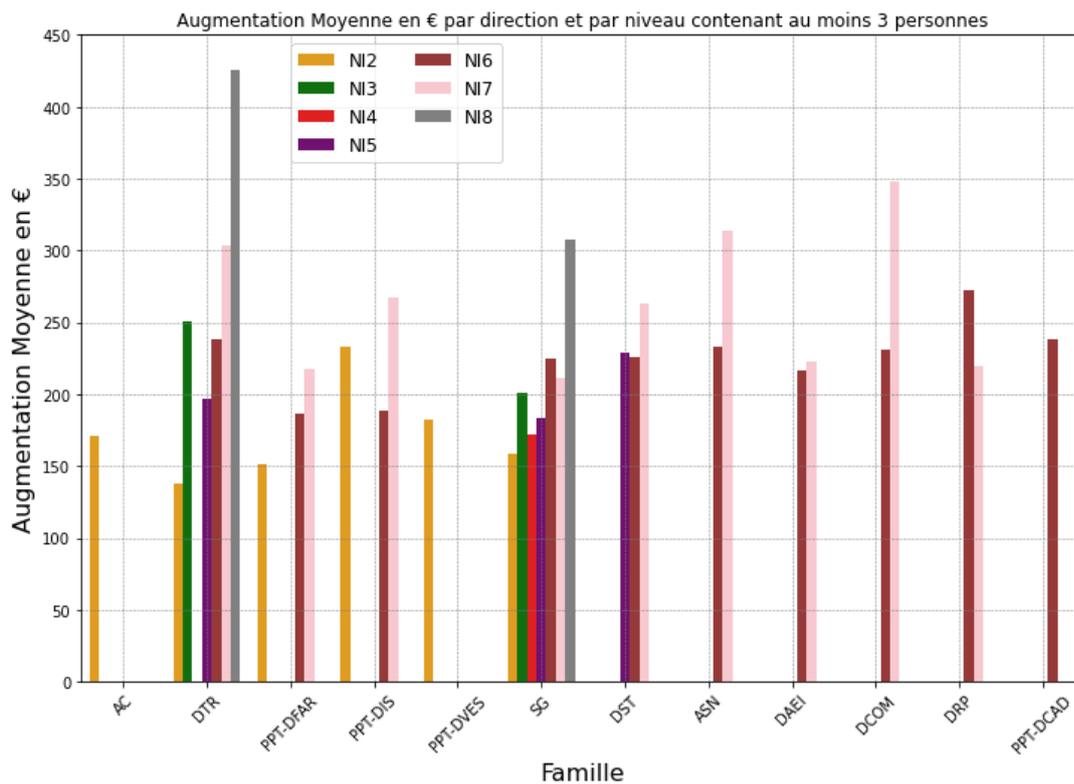
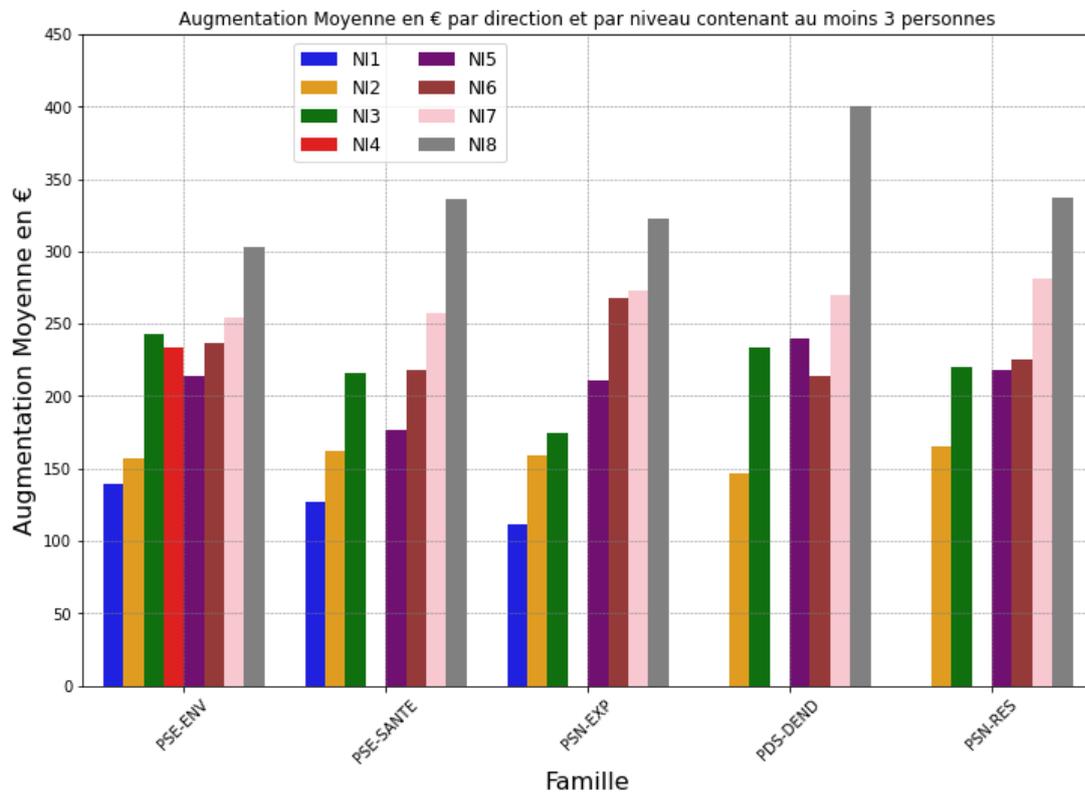


Figure 4 : Diagramme en bâtons par Direction et par niveau pour PSE, PSN et PDS (groupes d'au moins 3 personnes) des augmentations moyennes en euros

b) Analyse de la répartition des niveaux de contributions par Direction et enveloppes distribuées

L'enveloppe distribuée est calculée par le rapport de la somme des mesures en € et de la somme des salaires de base avant la campagne **des salariés appréciables**.

	Nombre de salariés appréciables	Au-dessus des attentes (%)	Au niveau des attentes (%)	Partiellement aux attentes (%)	Insuffisant (%)	Enveloppe distribuée en %
AC	14	50,0	42,9	7,1	0,0	4,70
ASN	29	41,4	58,6	0,0	0,0	4,43
DAEI	18	33,3	66,7	0,0	0,0	4,09
DCOM	17	29,4	70,6	0,0	0,0	4,72
DIRECTION GENERALE	7	57,1	42,9	0,0	0,0	4,44
DRP	10	40,0	60,0	0,0	0,0	4,20
DST	31	41,9	58,1	0,0	0,0	4,51
DTR	84	50,0	46,4	3,6	0,0	4,85
PDS-DEND	92	55,4	42,4	2,2	0,0	4,51
PPT/SPOT	5	100,0	0,0	0,0	0,0	4,12
PPT-DCAD	9	33,3	55,6	11,1	0,0	4,87
PPT-DFAR	13	23,1	61,5	7,7	7,7	3,78
PPT-DIS	19	57,9	42,1	0,0	0,0	4,80
PPT-DVES	8	37,5	62,5	0,0	0,0	4,95
PSE-ENV	232	40,1	58,6	0,9	0,4	4,43
PSE-SANTE	221	33,9	62,9	3,2	0,0	4,32
PSN-EXP	242	60,7	36,8	2,1	0,4	4,57
PSN-RES	296	59,5	37,5	3,0	0,0	4,46
SG	61	39,3	60,7	0,0	0,0	4,31

Tableau 9 : Analyse par direction/pôles de la répartition des niveaux de contribution et des enveloppes distribuées

L'analyse des proportions des niveaux de contribution montre une hétérogénéité très marquée au sein des directions 'métiers' : environ 60% des salariés sont jugés au-dessus des attentes à PSN-EXP et PNS-RES, alors que 34% et 40% le sont pour PSE-SANTE et PSE-ENV respectivement. PDS-DEND est quant à elle à 55%.

Les enveloppes distribuées varient entre 3,78 et 4,95%. Au sein d'une même direction (PPT) on retrouve le minimum et le maximum de l'enveloppe distribuée.

6) Analyse de la cohérence et de l'évolution par rapport à l'ancien système

a) Cohérence entre le niveau de contribution, le positionnement par rapport au salaire de référence et l'AI attribuée

Avec la mise en place du nouvel accord, les paramètres pris en comptes pour définir les plages possibles en AI sont très différents de ce qui se faisait dans le système précédent. Nous avons mis en évidence graphiquement des incohérences.

Nous constatons par exemple que des salariés avec un salaire en dessous de 95% du salaire de référence et une contribution globale au-dessus des attentes ont un avancement faible (illustration de cette population dans le rectangle en bas à gauche Figure 5). Par ailleurs des salariés largement au-dessus du salaire de référence et évalués au niveau des attentes ont un avancement au maximum de ce que permet l'accord (illustration de cette population dans le rectangle en haut à droite Figure 5). Une analyse plus fine est nécessaire pour s'assurer ou non de l'incohérence entre les trois paramètres : AI, niveau de contribution et positionnement par rapport au salaire de référence.

Enfin le système d'évaluation du niveau de contribution conduit à des zones de recouvrement importantes au sein desquelles le niveau de contribution n'est pas valorisé, on trouve des AI en % similaires avec un positionnement par rapport au salaire de référence similaire mais des contributions différentes (au niveau des attentes ou au-dessus des attentes). Ceci est illustré par la zone au contour orange sur la Figure 6. De même, l'impact du positionnement par rapport au salaire de référence pour un même niveau de contribution quantitative sur l'AI en € semble très faible car aucune tendance claire ne se dégage (cf. zone encadrée sur la Figure 7)

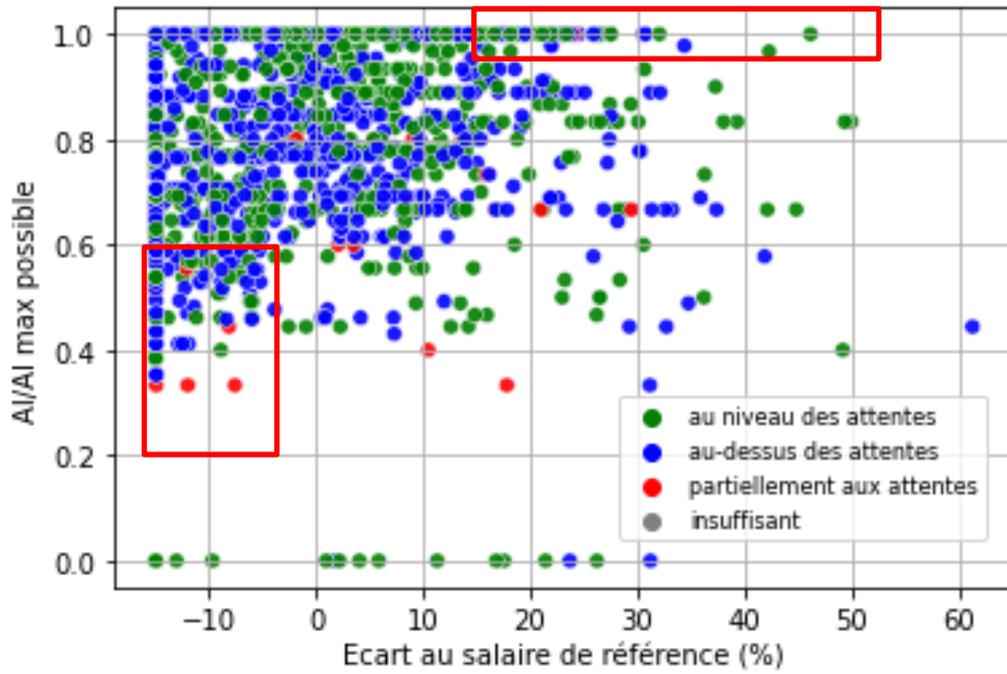


Figure 5 : AI/AI max possible dans l'accord en fonction de l'écart en % au salaire de référence et du niveau de contribution

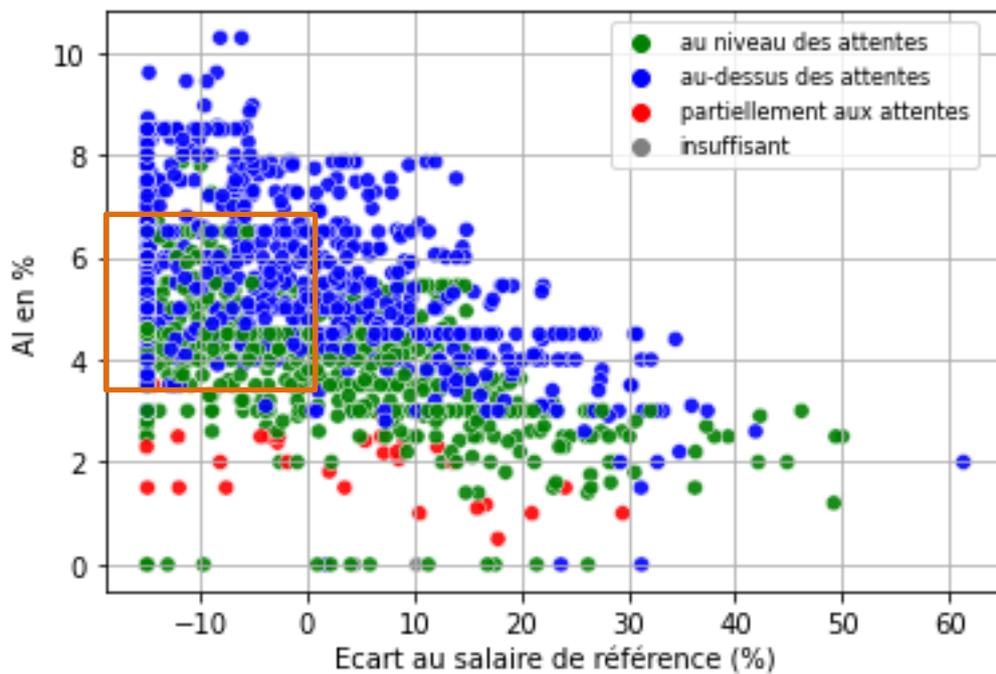


Figure 6 : AI en % en fonction de l'écart au salaire de référence en fonction du niveau de contribution (incluant la prime d'ancienneté pour les AGT)

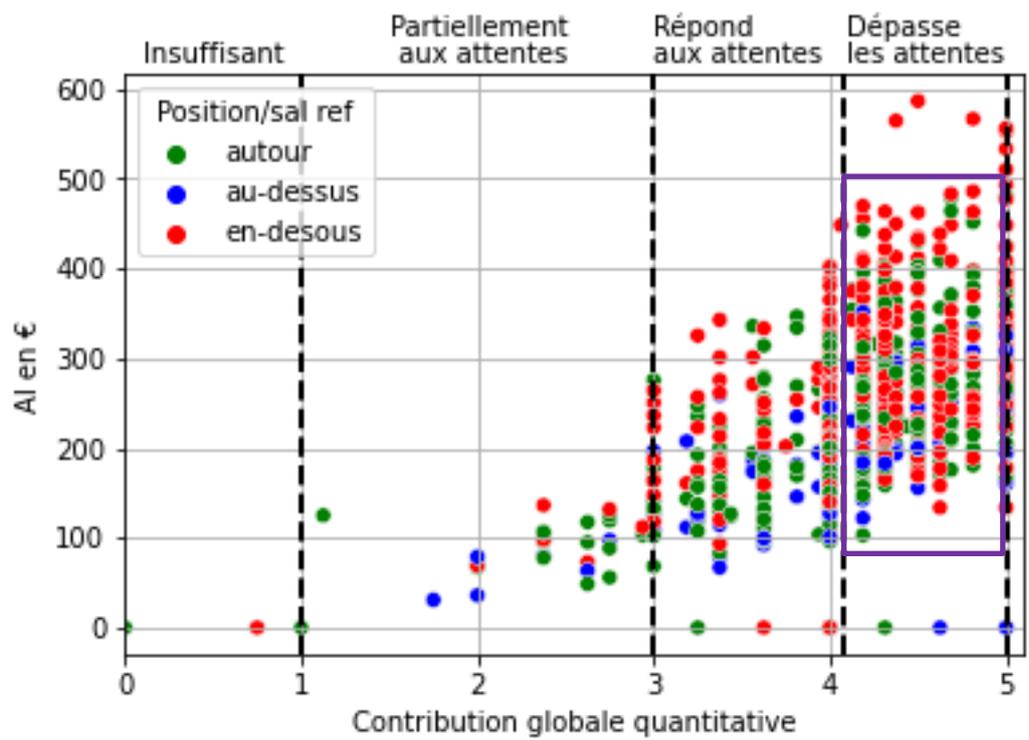


Figure 7 : AI en € en fonction de la contribution globale quantitative et du positionnement par rapport au salaire de référence.

b) Effet du nouveau système

Les deux graphes permettent d'illustrer le changement de paradigme entre l'ancien système et le nouveau système mis en place en juin 2024. En 2023, l'AI moyenne était similaire dans chaque tranche de chaque catégorie professionnelle (AGT T1 et T2 et Cadre T1 à T4). Les plages d'augmentations possibles étaient en pourcent mais avec un maximum dégressif en fonction de la rémunération.

En complément du **Tableau 1**, a répartition plus détaillée des AI 2024 en incluant la prime d'ancienneté est illustrée par la figure suivante qui représente les fréquences cumulées par niveau des augmentations individuelles en euro et en %. 50% correspond à la médiane, 0% au minimum et 100% au maximum. On constate que la courbe des NI3 est proche de la courbe des NI4. Si l'on regarde en pourcentage d'augmentation, les NI3 se détachent très significativement des autres niveaux avec une augmentation de rémunération totale pouvant dépasser 10% du fait de la prime d'ancienneté.

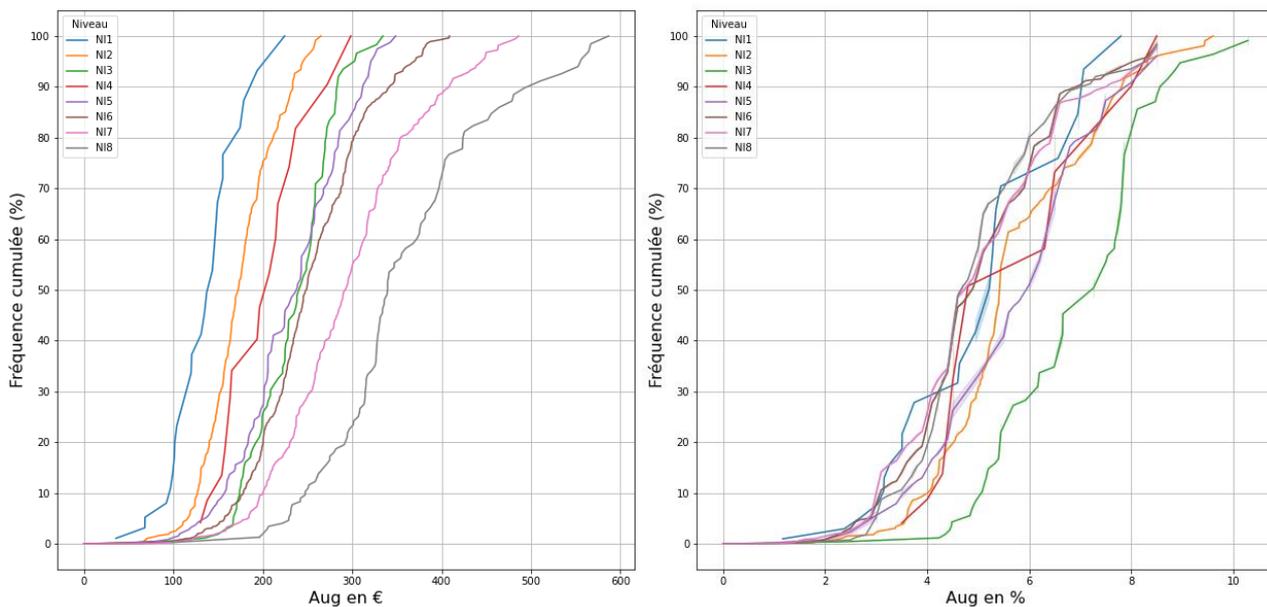


Figure 8 : Courbe des fréquences cumulées pour les augmentations en euros (à droite) et pour les augmentations en % (à droite) en incluant la prime d'ancienneté pour les AGT.

En 2024, la tendance est totalement différente avec une AI qui croit fortement avec le salaire de base avec comme tendance forte « plus on gagne plus on est augmentés en euros ». La CFDT avait alerté pendant les négociations sur le fort risque d'un système avec des évolutions salariales à plusieurs vitesses, avec des avènements de carrières peu attractifs pour beaucoup de salariés bloqués dans un niveau. Cette année est une année de transition entre deux systèmes avec des écarts variables au sein des niveaux, ce qui complique fortement l'analyse et l'évaluation des impacts sur les évolutions de carrières. Il est trop tôt pour tirer des conclusions définitives de l'effet du nouveau système de classification et de rémunération.

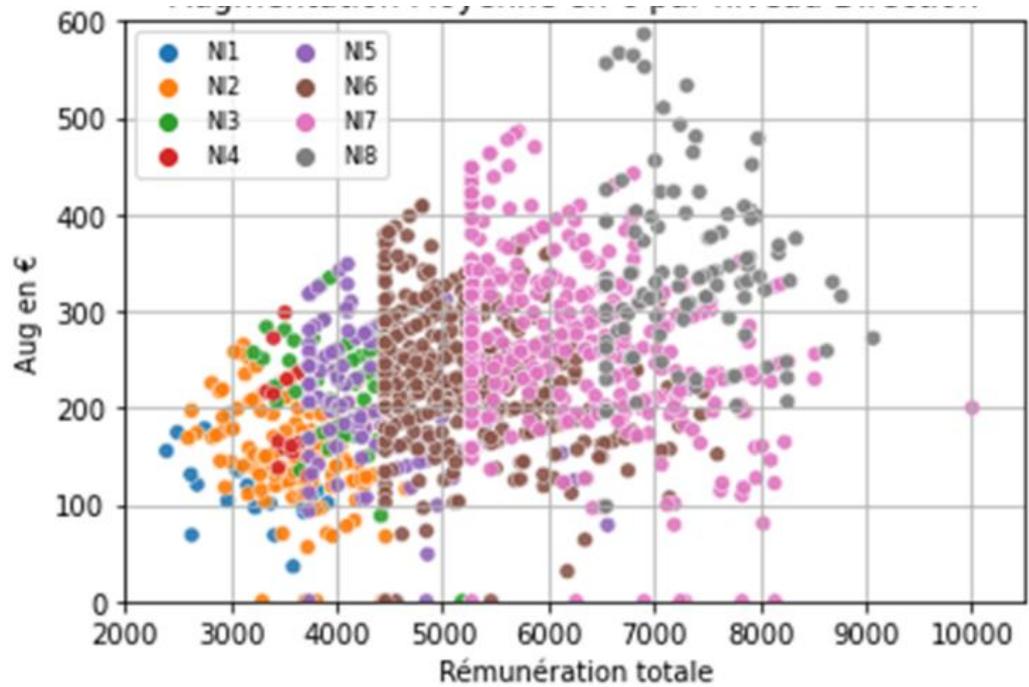
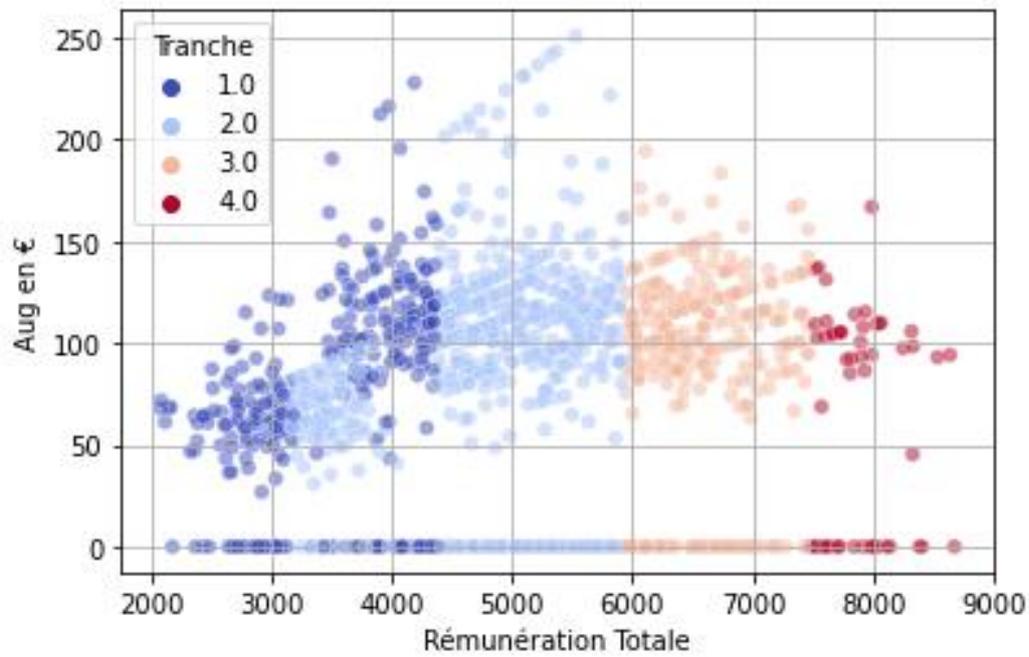


Figure 9 : Augmentation individuelle en € en 2023 (à gauche) en 2024 (à droite) en fonction de la rémunération totale (incluant la prime d'ancienneté pour les AGT)

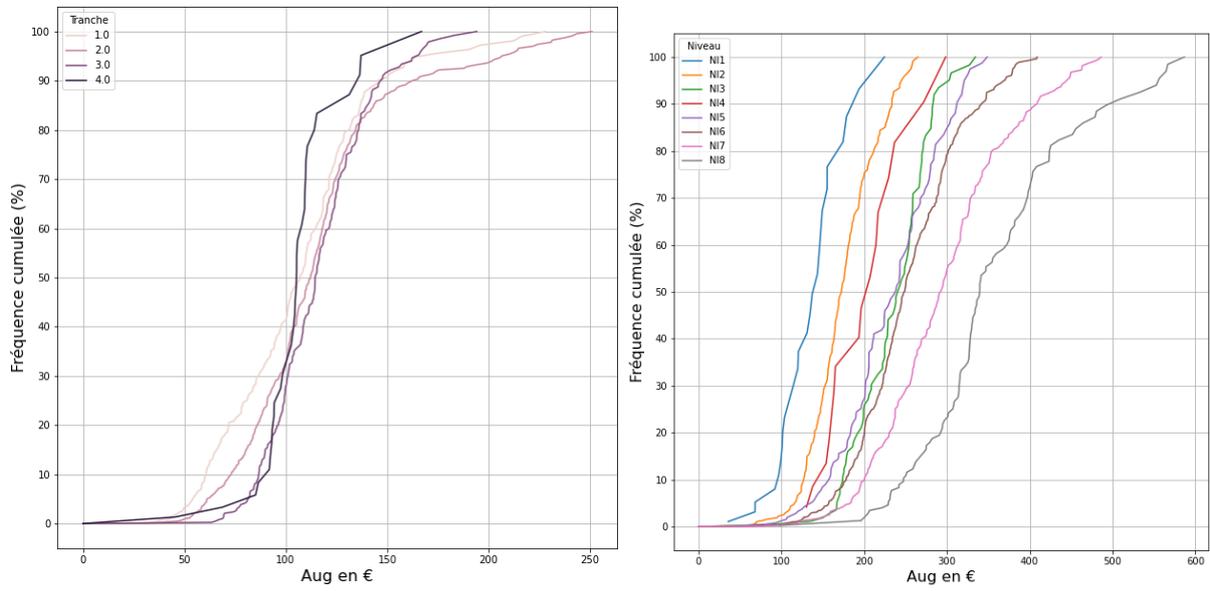


Figure 10 : Courbe des fréquences cumulées pour les augmentations en euros en fonction de la tranche de salaire en 2023 (à droite) et en fonction du niveau en 2024 (à droite) en incluant la prime d'ancienneté pour les AGT illustrant les évolutions entre l'ancien et le nouveau système.